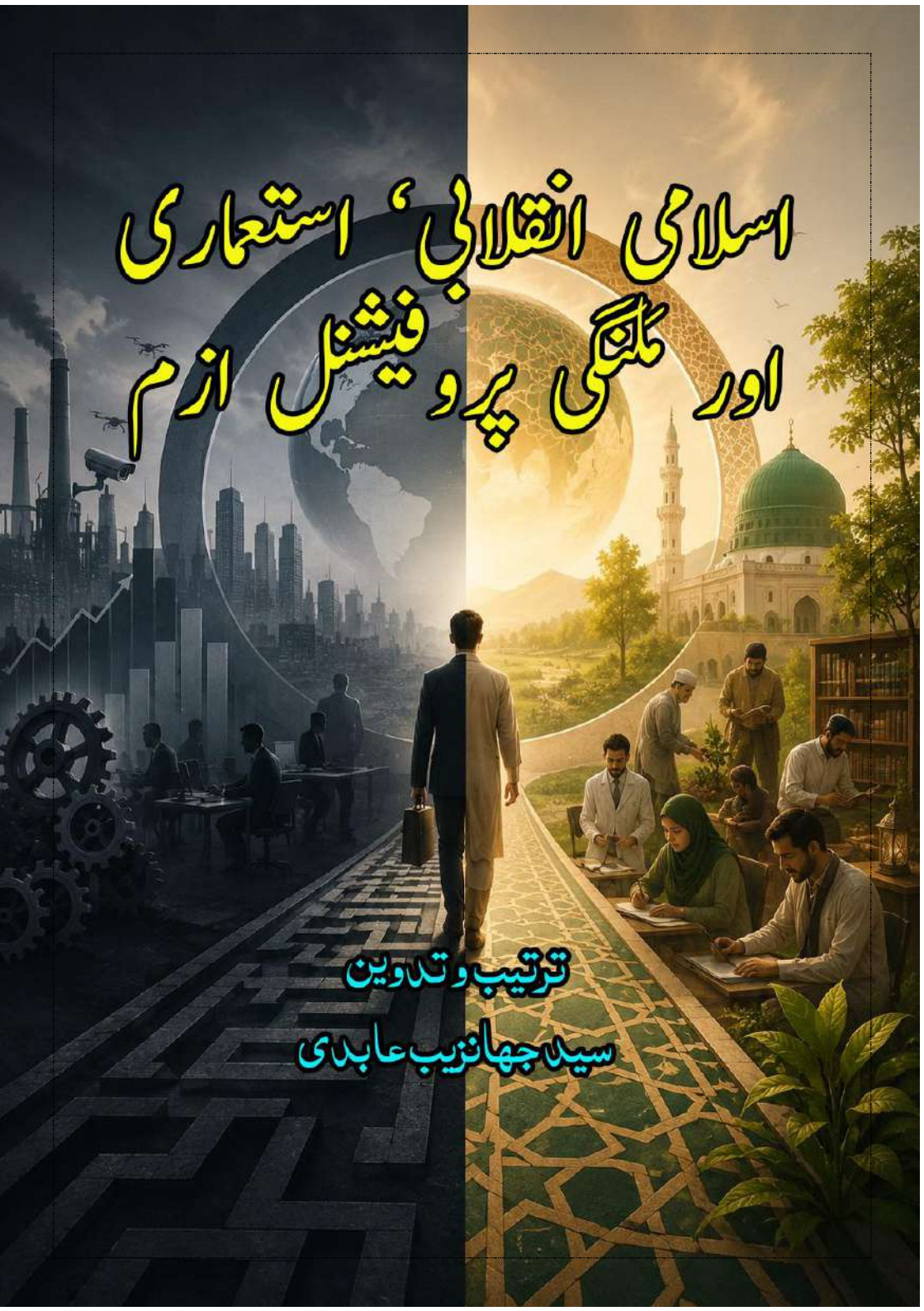
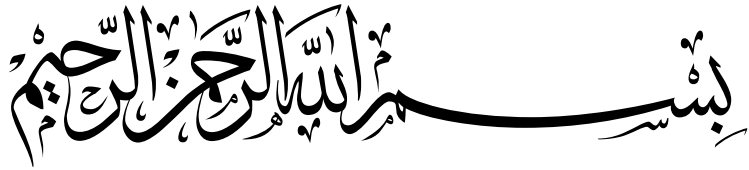

اسلامی انقلابی، استعماری
اور ملنگی پروفیشنل ازم
ترتیب و تدوین
سید جہانزیب عابدی



فہرست عناوین

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری اور ملنگی پروفیشنل ازم..... 1

ادارہ جاتی ثقافت کے دو متضاد ماڈل: اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری پروفیشنل ازم 18

ادارہ: مشین یا امانت؟ 19

اختیار کا تصور..... 20

باس کلچر اور قیادت کی ثقافت 21

ملازم نہیں، انسان 22

ادارہ جاتی وقت..... 23

میٹنگ کی تہذیب 24

غلطی کے ساتھ ادارے کا رویہ 25

احتساب: خوف یا بیداری؟ 26

ادارے میں علم کا مقام 27

تربیت: Skill Development یا انسان سازی؟ 28

ادارے کی کامیابی کا پیمانہ..... 29

ادارہ اور معاشرہ..... 30

مقابلہ یا تکامل؟ 31

ادارہ جاتی زبان..... 31

ادارہ جاتی تہذیب کا سب سے گہرا فرق: انسان کی تشکیل..... 32

اسلامی انقلابی ادارہ دراصل کیسا ہو گا؟..... 33

نتیجہ: ادارہ ایک چھوٹی دنیا ہے 35
اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور نمائشی سادہ زیستی و ملنگی پروفیشنل ازم کا فرق 36
سادگی اور غیر پیشہ ورانہ پن ایک چیز نہیں 37
ملنگی پروفیشنل ازم کی پہلی علامت: سادگی کو competence کا متبادل بنانا 38
"بسیجی" ہونے کا حقیقی مفہوم اور اس کی سطحی نقل 39
ظاہری سادگی اور اندرونی sophistication 41
وقت کے ساتھ تعلق 42
لباس، appearance اور وقار 43
وسائل کا استعمال 43
معیار کے بارے میں رویہ 44
documentation اور "کاغذی دنیا" کا مسئلہ 45
تعلقات اور professionalism 46
عہدہ اور status 47
"ہم تو mission والے لوگ ہیں" اور professional accountability 48
قربانی اور productivity 48
Hero Culture اور System Culture 49
خاموشی، عاجزی اور self-promotion 50
مالی معاملات 51
آخری امتیاز: سادگی کا مقصد 52
حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل کی جامع تصویر 53

پروفیشنل ازم یا پیشہ ورانہ طرزِ عمل بظاہر ایک غیر جانب دار تصور محسوس ہوتا ہے۔ عام طور پر اسے مہارت، وقت کی پابندی، ذمہ داری، کارکردگی، دیانت، تنظیم، معیار اور پیشہ ورانہ اخلاقیات سے تعبیر کیا جاتا ہے۔ لیکن حقیقت میں پروفیشنل ازم کبھی بھی مکمل طور پر غیر اقداری اور غیر نظریاتی نہیں ہوتا۔ ہر پیشہ ورانہ نظام کے پیچھے انسان، علم، مقصدِ زندگی، اخلاق، معاشرہ، طاقت اور کامیابی کے بارے میں ایک مخصوص تصور موجود ہوتا ہے۔ اسی لیے اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری پروفیشنل ازم کے ظاہری آلات، دفاتر، ادارے، ڈگریاں اور انتظامی طریقے بعض مواقع پر ملتے جلتے ہونے کے باوجود اپنے باطن، غایت، روح اور نتائج کے اعتبار سے بنیادی طور پر مختلف ہیں۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا مرکز انسان کی بندگی، اصلاح، خدمت، عدالت اور خدا پر مبنی اجتماعی تبدیلی ہے، جبکہ مغربی استعماری پروفیشنل ازم کی تاریخی تشکیل ایسے جدید تمدنی نظام میں ہوئی جس نے علم، طاقت، معیشت اور اداروں کو بڑی حد تک خدا مرکز تصورِ حیات سے جدا کر کے ریاست، سرمایہ، مارکیٹ، قومی مفاد اور بالادستی کے تابع کر دیا۔ اس لیے ایک ہی شخص بظاہر انتہائی ماہر، منظم اور کامیاب پروفیشنل ہو سکتا ہے، مگر اس کی مہارت انسانیت

کی تعمیر کے بجائے استحصال، نگرانی، جنگ، ذہنی غلامی، صارفیت یا طبقاتی غلبے کا ذریعہ بھی بن سکتی ہے۔ اسی مقام پر اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم صرف "اچھا کام کرنے" سے آگے بڑھ کر یہ سوال اٹھاتا ہے کہ کام کس مقصد کے لیے، کس نظام کے تحت، کس کے مفاد میں اور کس اخلاقی ذمہ داری کے ساتھ کیا جارہا ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم میں پیشہ محض ذریعۂ معاش نہیں ہوتا بلکہ امانت اور ذمہ داری ہوتا ہے۔ ایک استاد صرف تنخواہ لینے والا ملازم نہیں بلکہ نسلوں کی فکری تعمیر کا امین ہے۔ ایک ڈاکٹر صرف بیماری کا علاج کرنے والا تکنیکی ماہر نہیں بلکہ انسانی جان اور کرامت کا محافظ ہے۔ ایک انجینئر صرف عمارتیں، مشینیں یا انفراسٹرکچر بنانے والا شخص نہیں بلکہ اس بات کا ذمہ دار ہے کہ اس کی مہارت انسانوں کی سہولت، سلامتی اور اجتماعی ترقی کے لیے استعمال ہو۔ ایک صحافی صرف خبر بیچنے والا فرد نہیں بلکہ حق و باطل، ظلم و عدل اور حقیقت و پروپیگنڈا کے درمیان اخلاقی ذمہ داری رکھنے والا انسان ہے۔ ایک تاجر صرف منافع پیدا کرنے والی مشین نہیں بلکہ معاشی عدل، امانت اور انسانی ضرورت کے ساتھ وابستہ کردار ہے۔

اس کے برخلاف مغربی استعماری پروفیشنل ازم کی ایک بنیادی خرابی یہ رہی ہے کہ اس نے اکثر مہارت کو اخلاق سے جدا کرنے کی کوشش کی۔ اس تصور میں یہ کہا جاسکتا ہے کہ ایک شخص اپنے شعبے کا بہترین ماہر ہے، اس لیے اس

کے کام کے سیاسی، تہذیبی اور انسانی نتائج اس کی بنیادی ذمہ داری نہیں۔ ایک سائنس دان مہلک ہتھیار تیار کرے مگر کہے کہ اس کا کام صرف سائنس ہے۔ ایک ماہرِ ابلاغ جھوٹے بیانیے تیار کرے مگر دعویٰ کرے کہ وہ صرف اپنے کلائنٹ کی خدمت کر رہا ہے۔ ایک معاشی ماہر ایسی پالیسیاں بنائے جو لاکھوں لوگوں کو غربت میں دھکیل دیں مگر اسے محض "تکنیکی فیصلہ" قرار دے۔ ایک ماہرِ تعلیم ایسی نسل تیار کرے جو اپنی تہذیبی شناخت سے کٹ جائے مگر وہ کہے کہ اس کا کام صرف جدید تعلیم دینا ہے۔

یہی وہ مقام ہے جہاں مہارت کی غیر اخلاقی خود مختاری پیدا ہوتی ہے۔ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اس تصور کو قبول نہیں کرتا کہ علم اور مہارت کے استعمال سے انسان بری الذمہ ہو جاتا ہے۔ اسلام کے نزدیک علم جتنا زیادہ طاقتور ہو گا، اس کے حامل کی ذمہ داری بھی اتنی ہی زیادہ ہو گی۔ چنانچہ ایک حقیقی اسلامی پروفیشنل اپنی مہارت کے نتائج سے لاتعلق نہیں ہو سکتا۔ وہ یہ دیکھتا ہے کہ اس کا علم کس نظام کو مضبوط کر رہا ہے، اس کی صلاحیت کس قسم کے انسان پیدا کر رہی ہے اور اس کی پیشہ ورانہ کارکردگی ظلم کو کم کر رہی ہے یا بڑھا رہی ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری پروفیشنل ازم کا دوسرا بنیادی فرق کامیابی کے تصور میں ہے۔ مغربی سرمایہ دارانہ پروفیشنل ازم میں کامیابی عموماً عہدے، آمدنی، شہرت، اختیار، مارکیٹ ویلیو، ادارہ جاتی طاقت اور مادی

ترقی سے ناپی جاتی ہے۔ اس نظام میں انسان کی قدر اس کی "قیمت" سے وابستہ ہو جاتی ہے۔ وہ جتنا زیادہ کما سکتا ہے، اتنا زیادہ کامیاب سمجھا جاتا ہے۔ اس کے نتیجے میں پروفیشنل زندگی ایک مسلسل مسابقت بن جاتی ہے جس میں دوسروں کو پیچھے چھوڑنا، زیادہ وسائل حاصل کرنا اور اپنی مارکیٹ ویلیو بڑھانا بنیادی مقصد بن جاتا ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کامیابی کو صرف مادی نتیجے سے نہیں ناپتا بلکہ کردار، نیت، عدل، اثر اور جواب دہی سے بھی ناپتا ہے۔ اس میں ایک شخص اعلیٰ مقام پر پہنچ کر بھی ناکام ہو سکتا ہے اگر اس کی کامیابی ظلم، دھوکے، استحصال یا اخلاقی تباہی پر قائم ہو۔ اس کے برعکس ایک شخص محدود وسائل کے باوجود کامیاب ہو سکتا ہے اگر اس نے اپنی صلاحیت کو امانت، خدمت اور اصلاح کے لیے استعمال کیا ہو۔ یہاں کامیابی کا معیار صرف "میں کہاں پہنچا؟" نہیں بلکہ "میں نے اپنے پہنچنے سے کس کو اٹھایا؟" بھی ہے۔

مغربی استعماری پروفیشنل ازم کی تاریخی روح کو سمجھنے کے لیے جدید نو آبادیاتی نظام کو نظر انداز نہیں کیا جاسکتا۔ استعمار صرف فوجوں کے ذریعے نہیں پھیلتا۔ وہ ماہرین، سروے کرنے والوں، ماہرینِ تعلیم، قانون دانوں، انجینئروں، بینکاروں، معیشت دانوں، سفارت کاروں، طبی ماہرین اور انتظامی اہل کاروں کے ذریعے بھی اپنا نظام قائم کرتا ہے۔ ایک استعماری طاقت کے لیے ضروری ہوتا ہے کہ وہ زیرِ تسلط معاشرے کو سمجھے، ناپے، تقسیم کرے،

درجہ بندی کرے، اس کے وسائل کا حساب لگائے، اس کی تعلیم کو اپنے مقاصد کے مطابق ڈھالے اور اس کی مقامی قیادت کو اپنے ادارہ جاتی سانچوں میں تربیت دے۔

اس طرح پروفیشنل ازم صرف مہارت نہیں رہتا بلکہ طاقت کے انتظام کا آلہ بن سکتا ہے۔ نوآبادیاتی ذہنیت ایک ایسے مقامی پروفیشنل کو پیدا کر سکتی ہے جو شکل و صورت سے اپنے ملک کا باشندہ ہو مگر فکر، ترجیحات اور ادارہ جاتی وفاداری کے اعتبار سے استعمار کے مفادات کا محافظ بن جائے۔ وہ اپنے ہی معاشرے کو "پسماندہ"، اپنی تہذیب کو "کم تر" اور مغربی معیار کو ترقی کا واحد پیمانہ سمجھنے لگتا ہے۔ وہ اپنی قوم کے مسائل کو بھی اسی زبان اور انہی فریم ورکوں میں سمجھتا ہے جو بیرونی طاقتوں نے اسے فراہم کیے ہیں۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اس ذہنی غلامی کو توڑتا ہے، لیکن اس کا مطلب جدید علم، سائنس، ٹیکنالوجی یا تنظیم سے نفرت نہیں۔ بلکہ اس کا مقصد علم کو اس کے صحیح مقام پر واپس لانا ہے۔ مسلمان پروفیشنل کو جدید ترین علوم میں مہارت حاصل کرنی چاہیے، لیکن اسے یہ حق نہیں کہ وہ اپنی مہارت کے ساتھ اپنی فکری خودمختاری بھی بیچ دے۔ وہ جدید سائنس سے استفادہ کر سکتا ہے مگر سائنسی مادیت کو لازماً قبول کرنے کا پابند نہیں۔ وہ جدید انتظامی نظام سے سیکھ سکتا ہے مگر سرمایہ داری کے ہر اخلاقی اصول کو قبول کرنے پر مجبور

نہیں۔ وہ ٹیکنالوجی استعمال کر سکتا ہے مگر ٹیکنالوجی کو انسانی زندگی کا خدا نہیں بناتا۔

یہی اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کی ایک اہم خصوصیت ہے کہ وہ مہارت کو تہذیبی خود مختاری کے ساتھ جمع کرتا ہے۔ اس کا مقصد صرف ایسے انجینئر، ڈاکٹر، استاد یا سائنس دان پیدا کرنا نہیں جو عالمی مارکیٹ میں ملازمت حاصل کر سکیں، بلکہ ایسے اہلِ علم اور اہلِ فن پیدا کرنا ہے جو اپنے معاشرے کے حقیقی مسائل کو سمجھ سکیں، اپنی تہذیبی بنیادوں سے جڑے رہیں اور اپنی صلاحیتوں سے امت اور انسانیت کی خود مختاری میں حصہ ڈالیں۔

مغربی استعماری پروفیشنل ازم میں علم کا ایک اہم مقصد کنٹرول بھی بن جاتا ہے۔ ڈیٹا کے ذریعے انسانوں کو سمجھنا، مارکیٹنگ کے ذریعے ان کی خواہشات کو تشکیل دینا، نفسیاتی تکنیکوں کے ذریعے ان کے فیصلوں کو متاثر کرنا، میڈیا کے ذریعے ان کے شعور کو متعین کرنا اور الگورتھمز کے ذریعے ان کے رویوں کی پیش گوئی کرنا، یہ سب جدید پیشہ ورانہ مہارتوں کے دائرے میں آسکتے ہیں۔

سوال یہ ہے کہ ان مہارتوں کا مالک کون ہے اور ان کا مقصد کیا ہے؟

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم انسان کو محض ڈیٹا، صارف، ووٹر، مزدور یا مارکیٹ سیگمنٹ نہیں سمجھتا۔ وہ انسان کو صاحبِ کرامت، صاحبِ ارادہ اور اخلاقی ذمہ داری رکھنے والی ہستی سمجھتا ہے۔ اس لیے اسلامی پروفیشنل کا مقصد انسان کی کمزوریوں سے فائدہ اٹھانا نہیں بلکہ اس کی صلاحیتوں کو آزاد کرنا ہے۔ وہ

نفسیات کو انسان کو قابو کرنے کے لیے نہیں بلکہ اسے سمجھنے اور سنوارنے کے لیے استعمال کرتا ہے۔ وہ میڈیا کو خواہشات بھڑکانے کے لیے نہیں بلکہ شعور پیدا کرنے کے لیے استعمال کرتا ہے۔ وہ تعلیم کو صرف روزگار کی مشین نہیں بلکہ انسان سازی کا ذریعہ سمجھتا ہے۔

دونوں تصورات کے درمیان ایک اہم فرق پروفیشنل غیر جانب داری کا بھی ہے۔ مغربی ادارہ جاتی نظام اکثر پروفیشنل ازم کو سیاسی اور مذہبی وابستگیوں سے الگ ایک "نیوٹرل" شناخت کے طور پر پیش کرتا ہے۔ لیکن حقیقت میں مکمل غیر جانب داری ہمیشہ ممکن نہیں ہوتی۔ کسی نصاب کا انتخاب، کسی معاشی ماڈل کی ترجیح، کسی خبر کی سرخی، کسی دوا کی قیمت، کسی ٹیکنالوجی کی ملکیت اور کسی تحقیق کے لیے فنڈنگ، سب کسی نہ کسی قدر، مفاد اور طاقت سے تعلق رکھتے ہیں۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اس حقیقت کو تسلیم کرتا ہے کہ ہر انسان کے پاس ایک اخلاقی موقف ہوتا ہے۔ چنانچہ وہ جھوٹی غیر جانب داری کے بجائے ذمہ دارانہ اصول پسندی کو اختیار کرتا ہے۔ وہ اپنی مہارت کو کسی بھی طاقتور کے ہاتھ فروخت کرنے کے لیے تیار نہیں ہوتا۔ وہ حق، عدل اور انسانی کرامت کے ساتھ کھڑا ہونے کو اپنی پیشہ ورانہ ذمہ داری سمجھتا ہے۔ اس کے نزدیک پروفیشنل ہونا ضمیر سے دست بردار ہونا نہیں بلکہ ضمیر کو علم اور مہارت کے ساتھ زیادہ ذمہ دار بنانا ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا انقلابی پہلو بھی خاص اہمیت رکھتا ہے۔ یہاں انقلاب سے مراد صرف حکومت کی تبدیلی یا سڑکوں پر احتجاج نہیں بلکہ انسان، فکر، اداروں، معیشت، تعلیم اور تہذیبی سمت کی بنیادوں میں اصلاحی تبدیلی ہے۔ ایک اسلامی انقلابی پروفیشنل اپنے دفتر، کلاس روم، ہسپتال، عدالت، لیبارٹری، میڈیا ہاؤس، کاروبار یا تحقیقی ادارے کو محض ذاتی ترقی کا مقام نہیں سمجھتا۔ وہ اسے ایک محاذ سمجھتا ہے جہاں علم، اخلاق اور ذمہ داری کے ذریعے معاشرے کی سمت بدلی جاسکتی ہے۔

چنانچہ ایک انقلابی استاد ایسے طلبہ پیدا کرنے کی کوشش کرتا ہے جو صرف امتحان پاس نہ کریں بلکہ سوچنا، سوال کرنا، ظلم کو پہچاننا اور اپنی ذمہ داری سمجھنا بھی سیکھیں۔ ایک انقلابی ڈاکٹر صحت کے مسئلے کو صرف مریض اور دوا تک محدود نہیں رکھتا بلکہ غذائی نظام، ماحول، طبقاتی محرومی اور صحت کی تجارتی ساخت کو بھی سمجھتا ہے۔ ایک انقلابی ماہرِ معیشت غربت کو فرد کی ناکامی قرار دے کر خاموش نہیں ہو جاتا بلکہ ان ساختی عوامل کو دیکھتا ہے جو دولت کو چند ہاتھوں میں مرکوز کرتے ہیں۔ ایک انقلابی میڈیا پروفیشنل صرف سنسنی اور منافع کے لیے کام نہیں کرتا بلکہ عوامی شعور کی حفاظت کو اپنی ذمہ داری سمجھتا ہے۔

اس کے برعکس استعماری پروفیشنل ازم انسان کو اکثر اپنے نظام کے اندر ایک "فنکشن" میں تبدیل کر دیتا ہے۔ ڈاکٹر کو صحت کی صنعت کا جز، استاد کو تعلیمی

مشینری کا جز، صحافی کو میڈیا مارکیٹ کا جز اور ملازم کو کارپوریٹ پیداوار کا جز بنا دیا جاتا ہے۔ اس فرد کی انسانیت، اخلاقی بصیرت اور اجتماعی ذمہ داری اس کی "جوب ڈسکرپشن" سے باہر قرار دے دی جاتی ہے۔ وہ اپنی مخصوص ذمہ داری تو بہترین انداز میں انجام دیتا ہے، مگر پورے نظام کے انسانی نتائج پر سوال اٹھانا غیر ضروری یا غیر پیشہ ورانہ سمجھا جاتا ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم انسان کو اس ٹکڑوں میں بٹے ہوئے وجود سے نکالتا ہے۔ اس میں انسان مسجد میں ایک اخلاق اور دفتر میں دوسرا اخلاق نہیں رکھتا۔ وہ گھر میں دیانت دار اور کاروبار میں دھوکے باز نہیں ہو سکتا۔ وہ مذہبی اجتماعات میں ظلم کے خلاف نعرے لگا کر اپنے دفتر میں استحصال کا حصہ نہیں بن سکتا۔ اس کی شخصیت میں ایمان، اخلاق، مہارت اور عمل کے درمیان ایک وحدت مطلوب ہے۔ یہی وحدت اسلامی پروفیشنل ازم کو محض مذہبی لبادہ نہیں بلکہ ایک مکمل اخلاقی و تمدنی تصور بناتی ہے۔

اس فرق کو قیادت کے تصور میں بھی دیکھا جاسکتا ہے۔ مغربی استعماری پروفیشنل ازم میں اکثر قیادت کا مقصد ادارہ جاتی اہداف، منافع، کارکردگی اور طاقت میں اضافہ ہوتا ہے۔ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم میں قیادت کا مفہوم خدمت اور امانت کے ساتھ جڑا ہوا ہے۔ لیڈر کا اختیار اس کی ذاتی عظمت کا ثبوت نہیں بلکہ اس کی ذمہ داری کا بوجھ ہے۔ وہ لوگوں کو استعمال کر کے

کامیاب نہیں ہوتا بلکہ لوگوں کی صلاحیتوں کو بیدار کر کے انہیں اپنے پاؤں پر کھڑا کرتا ہے۔

اسی طرح مغربی سرمایہ دارانہ پروفیشنل ازم مسابقت کو بنیادی محرک سمجھتا ہے، جبکہ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم مہارت اور معیار کو برقرار رکھتے ہوئے تعاون اور تکافل کو بھی بنیادی اہمیت دیتا ہے۔ اس کا مقصد یہ نہیں کہ سب افراد ایک جیسے ہوں یا استعداد کا فرق ختم کر دیا جائے، بلکہ یہ ہے کہ صلاحیت برتری کے نشے میں تبدیل نہ ہو۔ زیادہ باصلاحیت شخص کی صلاحیت کمزور افراد کے استحصال کے بجائے ان کی ترقی کا ذریعہ بنے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم احتساب کے دائرے کو بھی وسیع کرتا ہے۔ مغربی پروفیشنل ازم میں عموماً احتساب قانون، ادارے، معاہدے، کمپنی پالیسی اور کارکردگی کے پیمانوں تک محدود رہتا ہے۔ اگر کسی شخص نے قانون نہیں توڑا اور اپنا ٹارگٹ پورا کر دیا تو اسے کامیاب سمجھا جاسکتا ہے، خواہ اس کے کام کے وسیع انسانی نتائج نقصان دہ ہوں۔ اسلامی تصور میں بیرونی احتساب کے ساتھ باطنی احتساب بھی موجود ہے۔ انسان سے یہ سوال صرف نہیں ہو گا کہ اس نے کیا کیا، بلکہ یہ بھی کہ کیوں کیا، کس نیت سے کیا اور اس کے ذریعے کس پر کیا اثر ڈالا۔

یہ باطنی احتساب اسلامی پروفیشنل کو زیادہ ذمہ دار بناتا ہے، کیونکہ وہ صرف باس، کمپنی، ریاست یا قانون سے نہیں بلکہ اپنے ضمیر اور خدا کے سامنے بھی

جواب دہ سمجھتا ہے۔ اس کے لیے رشوت نہ لینا کافی نہیں اگر وہ ایک ظالمانہ نظام کو اپنی مہارت سے زیادہ مؤثر بنا رہا ہو۔ اس کے لیے وقت پر دفتر پہنچنا کافی نہیں اگر اس کی کارکردگی انسانوں کی تحقیر اور استحصال پر مبنی ہو۔ اس کے لیے تکنیکی معیار کافی نہیں اگر اس کا کام انسانی اور اخلاقی تباہی کا سبب بن رہا ہو۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کے سامنے ایک بڑا چیلنج یہ ہے کہ وہ محض مذہبی نعروں تک محدود نہ ہو جائے۔ اگر کوئی شخص "اسلامی" ہونے کا دعویٰ کرے مگر غیر منظم، غیر ماہر، غیر ذمہ دار اور نااہل ہو تو یہ اسلامی پروفیشنل ازم نہیں۔ اسلام کے نام پر کم معیار، تاخیر، وعدہ خلافی، غیر سائنسی رویہ اور انتظامی بد نظمی کو قبول نہیں کیا جاسکتا۔ اسلامی انقلابی پروفیشنل کو اپنے شعبے میں علمی و تکنیکی اعتبار سے اعلیٰ ہونا چاہیے۔ اس کی دیانت کے ساتھ مہارت، اس کے اخلاص کے ساتھ صلاحیت، اس کے جذبے کے ساتھ نظم اور اس کے نظریے کے ساتھ نتائج بھی ہونا ضروری ہیں۔

اسی طرح صرف بہترین ڈگری، جدید لباس، انگریزی زبان، کارپوریٹ آداب اور بڑی کمپنی میں ملازمت بھی حقیقی پروفیشنل ازم کی ضمانت نہیں۔ اگر مہارت انسان سے اخلاقی حس چھین لے تو وہ مہارت ایک طاقتور آلہ تو ہو سکتی ہے مگر انسانیت کے لیے مفید پروفیشنل ازم نہیں۔ ایک قاتلانہ نظام کو چلانے کے لیے بھی انتہائی ماہر لوگ درکار ہوتے ہیں۔ اس لیے سوال صرف

یہ نہیں کہ کوئی شخص کتنا قابل ہے، بلکہ یہ بھی ہے کہ اس کی قابلیت کس مقصد کے لیے استعمال ہو رہی ہے۔

حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل وہ ہے جو عبادت اور ذمہ داری، ایمان اور علم، مہارت اور اخلاق، فردی ترقی اور اجتماعی خدمت، دنیاوی کارکردگی اور اخروی جواب دہی کو ایک دوسرے سے جدا نہیں کرتا۔ وہ اپنے پیشے کو میدانِ عبادت، میدانِ خدمت اور میدانِ اصلاح سمجھتا ہے۔ وہ کام کو صرف "کیریئر" نہیں بلکہ امانت سمجھتا ہے۔ وہ ترقی چاہتا ہے، مگر ایسی ترقی نہیں جس کے لیے اپنے اصول، ضمیر، قوم یا انسانیت کو قربان کرنا پڑے۔ وہ دولت چاہتا ہے، مگر دولت کو مقصدِ اعلیٰ نہیں بناتا۔ وہ طاقت چاہتا ہے، مگر طاقت کو خدمت اور عدل کے تابع رکھتا ہے۔

مغربی استعماری پروفیشنل ازم کی سب سے بڑی کشش اس کی تنظیم، رفتار، ٹیکنالوجی، مہارت اور ادارہ جاتی کارکردگی ہے، جبکہ اس کا سب سے بڑا خطرہ یہ ہے کہ یہ سب کچھ اخلاقی اور تہذیبی مقصد سے جدا ہو کر طاقت اور سرمایہ کے ہاتھ میں چلا جائے۔ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کی سب سے بڑی طاقت یہ ہے کہ وہ مہارت کو اخلاقی مقصد عطا کرتا ہے، جبکہ اس کا سب سے بڑا امتحان یہ ہے کہ وہ اپنے بلند نظریاتی دعووں کو حقیقی علمی معیار، ادارہ سازی، نظم وضبط اور عملی کارکردگی میں تبدیل کرے۔

اس لیے مستقبل کی ضرورت نہ تو مغرب کی اندھی تقلید ہے اور نہ جدید مہارتوں سے فرار۔ ضرورت ایک ایسے نئے پروفیشنل انسان کی ہے جو عالمی علم سے واقف ہو مگر ذہنی طور پر غلام نہ ہو، جدید ٹیکنالوجی میں مہارت رکھتا ہو مگر اس کا اسیر نہ ہو، اپنے پیشے میں اعلیٰ ترین معیار رکھتا ہو مگر اپنے ضمیر کو قربان نہ کرے، دولت پیدا کر سکتا ہو مگر استحصال کو قبول نہ کرے، ادارے چلا سکتا ہو مگر انسان کو محض ایک مشین کا پرزہ نہ سمجھے۔

مختصراً، مغربی استعماری پروفیشنل ازم یہ سوال بنیادی بناتا ہے کہ تم نظام کے اندر کتنے مؤثر، کامیاب اور قابلِ استعمال ہو؟ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اس سے آگے بڑھ کر پوچھتا ہے کہ تم اپنی مہارت کے ذریعے کس انسان، کس معاشرے اور کس مستقبل کی تعمیر کر رہے ہو؟

پہلا پروفیشنل انسان کو نظام کے لیے تیار کر سکتا ہے، جبکہ دوسرا انسان کو اتنا بیدار، باصلاحیت اور ذمہ دار بنانا چاہتا ہے کہ وہ خود نظام کو عدل، آزادی، کرامت اور الٰہی اقدار کے مطابق تبدیل کرنے کی صلاحیت پیدا کرے۔ یہی اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کی اصل روح ہے : اعلیٰ ترین مہارت، اعلیٰ ترین اخلاق، اعلیٰ ترین ذمہ داری اور اعلیٰ ترین مقصد کے ساتھ انسانی اور اجتماعی تعمیرِ نو۔

ادارہ جاتی ثقافت کے دو متضاد ماڈل: اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری پروفیشنل ازم

کسی بھی ادارے کو صرف اس کے چارٹر، قوانین، عہدوں، عمارت، یونیفارم، SOPs یا organizational structure سے نہیں سمجھا جاسکتا۔ ادارہ دراصل ایک زندہ تہذیبی وجود ہوتا ہے۔ اس کے اندر انسانوں کے باہمی تعلقات، اختیار کے استعمال، فیصلوں کے طریقے، وقت کے تصور، علم کے استعمال، کامیابی کے پیمانے، اختلاف کے آداب، احتساب کی نوعیت، قیادت کے رویے اور روزمرہ کے معمولات مل کر ایک مخصوص ادارہ جاتی ثقافت تشکیل دیتے ہیں۔ یہی ثقافت رفتہ رفتہ ادارے کی تہذیب بن جاتی ہے اور اس تہذیب کے ذریعے ادارہ اپنے افراد کو صرف کام نہیں کرواتا بلکہ انہیں ایک مخصوص انسان میں ڈھالتا ہے۔

اسی لیے اگر اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور مغربی استعماری پروفیشنل ازم کو ادارہ جاتی سطح پر سمجھنا ہو تو سوال صرف یہ نہیں ہوگا کہ دونوں میں کون سا نظام زیادہ منظم ہے، کون زیادہ وقت کا پابند ہے یا کس کے SOPs زیادہ مضبوط ہیں۔ اصل سوال یہ ہے کہ دونوں میں ادارہ انسان کو کس مقصد کے لیے منظم کرتا ہے، اختیار کس لیے دیتا ہے، علم کس لیے استعمال کرتا ہے اور آخرکار کس قسم کا انسان اور کس قسم کا معاشرہ پیدا کرتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارہ ایک ایسے تصورِ انسان سے شروع ہوتا ہے جس میں انسان عبد بھی ہے، خلیفہ بھی، صاحبِ کرامت بھی اور جواب دہ بھی۔ اس لیے ادارہ محض production unit نہیں بلکہ انسان سازی، خدمت، عدل اور اصلاح کا وسیلہ بنتا ہے۔ اس کے مقابل مغربی استعماری ادارہ، اپنی تاریخی سرمایہ دارانہ اور نوآبادیاتی تشکیل میں، زیادہ ترefficiency ، productivity، control، competition، profitabilityاور institutional objectivesکے گرد منظم ہوتا ہے۔ یہاں انسان کو ایک اہم resource سمجھا جاسکتا ہے، مگر اسلامی تصور میں انسان resourceسے کہیں بڑھ کر مقصد اور امانت ہے۔

یہ بنیادی فرق ادارے کی پوری روح کو بدل دیتا ہے۔

ادارہ: مشین یا امانت؟

مغربی صنعتی و کارپوریٹ تہذیب نے ادارے کو بڑی حد تک ایک ایسی مشین کے طور پر دیکھنے کی صلاحیت پیدا کی جس کے مختلف حصے مخصوص functionsانجام دیتے ہیں۔ اس میںCEO ، manager، employee، consultant، accountant، marketer، technicianاور worker مختلف organizational functions کے حامل ہوتے ہیں۔ ادارے کا کمال اس وقت سمجھا جاتا ہے جب اس کے تمام حصے مطلوبہ output پیدا کر رہے ہوں۔

اسلامی انقلابی ادارہ اس mechanical تصور سے آگے بڑھ کر ادارے کو امانت کا نظام سمجھتا ہے۔ اس میں ہر عہدہ امانت ہے، ہر اختیار ذمہ داری ہے، ہر resource امانت ہے اور ہر فرد اللہ کے سامنے جواب دہ ہے۔ چنانچہ عہدہ کسی شخص کی شخصیت کا تاج نہیں بلکہ ذمہ داری کا بوجھ ہے۔

اس فرق کا اثر روزمرہ ادارہ جاتی ثقافت پر بہت گہرا پڑتا ہے۔ ایک ثقافت میں سوال ہوتا ہے: "اس شخص نے target کتنا achieve کیا؟" دوسری میں اس کے ساتھ سوال یہ بھی شامل ہوتا ہے: "اس نے target کس طریقے سے حاصل کیا، اس عمل سے کس پر کیا اثر پڑا، اور کیا وہ اس ذمہ داری کا امین رہا؟"

یہاں نتیجہ اور طریقہ دونوں اہم ہو جاتے ہیں۔

اختیار کا تصور

استعماری اور hierarchical ادارہ جاتی ثقافت میں اختیار اکثر اوپر سے نیچے منتقل ہوتا ہے۔ اوپر موجود شخص فیصلہ کرتا ہے، نیچے موجود افراد اس پر عمل کرتے ہیں۔ اس نظام میں authority کا تعلق position سے ہوتا ہے۔ عہدہ جتنا بلند، فیصلہ سازی کی طاقت اتنی زیادہ۔

اسلامی انقلابی ادارے میں hierarchy ختم نہیں ہوتی، لیکن hierarchy کی اخلاقی تعبیر تبدیل ہو جاتی ہے۔ امیر اور subordinate کا تعلق محض power relationship نہیں رہتا بلکہ responsibility

relationship بن جاتا ہے۔ سربراہ اس لیے بڑا نہیں کہ وہ زیادہ عزت کا مستحق ہے، بلکہ اس لیے کہ اس کے پاس زیادہ ذمہ داری ہے۔

اس تصور کے نتیجے میں ایک صحت مند ادارے میں سربراہ کے لیے یہ سوال پیدا ہوتا ہے کہ "میرے ماتحت کتنے لوگ ہیں؟" سے زیادہ اہم سوال یہ ہے کہ "کتنے لوگوں کی ذمہ داری میرے کندھوں پر ہے؟"

یہ تبدیلی بظاہر معمولی محسوس ہوتی ہے مگر ادارہ جاتی تہذیب میں انقلاب برپا کر دیتی ہے۔ ایک نظام میں subordinate boss سے ڈرتا ہے؛ دوسرے میں subordinate اپنے قائد سے جواب دہ بھی ہے مگر قائد بھی اپنے افراد کے حقوق اور ترقی کے بارے میں جواب دہ ہے۔

باس کلچر اور قیادت کی ثقافت

مغربی corporate culture نے professional manager پیدا کیا، جو planning ، monitoring، performance management، target setting اور evaluation میں مہارت رکھتا ہے۔ یہ چیزیں اپنی ذات میں مفید ہیں۔ مسئلہ اس وقت پیدا ہوتا ہے جب manager صرف results کا نگران رہ جائے اور انسان اس کی نگاہ میں performance unit بن جائے۔

اسلامی انقلابی leadership میں manager کو مرشد، مربی، خادم اور قائد کے عناصر جمع کرنے چاہئیں۔ وہ صرف کام تقسیم نہیں کرتا بلکہ افراد کو

develop کرتا ہے۔ وہ صرف غلطی پکڑتا نہیں بلکہ غلطی کے اسباب کو سمجھتا ہے۔ وہ صرف target نہیں دیتا بلکہ capability پیدا کرتا ہے۔

اس لیے اسلامی انقلابی ادارے میں leader کی کامیابی کا ایک بڑا پیمانہ یہ ہونا چاہیے کہ اس کی غیر موجودگی میں اس کے تربیت یافتہ لوگ ادارے کو اس سے بہتر طریقے سے چلا سکیں۔ اس کے برعکس شخصی اقتدار کی ثقافت میں سربراہ ایسا نظام بنا سکتا ہے جس میں اس کے بغیر کوئی فیصلہ نہ ہو سکے۔ ایسا ادارہ بظاہر مضبوط مگر حقیقت میں dependent ہوتا ہے۔

حقیقی اسلامی انقلابی قیادت dependency نہیں بلکہ capacity پیدا کرتی ہے۔

ملازم نہیں، انسان

استعماری corporate culture میں employee کو بعض اوقات "human resource" کہا جاتا ہے۔ اس اصطلاح میں بھی ایک حقیقت پوشیدہ ہے: انسان کو organizational resources میں شمار کیا جاتا ہے۔ جدید اداروں نے اس تصور کو welfare ، employee engagement اور human-centered management کے ذریعے کافی بہتر بنایا ہے، لیکن بنیادی organizational logic پھر بھی اکثر productivity اور performance سے جڑا رہتا ہے۔

اسلامی انقلابی ثقافت میں انسان کو resource کہنا اس کی مکمل حقیقت بیان نہیں کرتا۔ انسان ادارے کے لیے ایک ذریعہ نہیں بلکہ ایک مقصدِ تربیت بھی ہے۔

اس لیے ادارہ یہ نہیں دیکھتا کہ اس ملازم سے زیادہ سے زیادہ output کیسے لیا جائے، بلکہ یہ بھی دیکھتا ہے کہ اس کی صلاحیتیں کیسے کھلیں، اس کا کردار کیسے مضبوط ہو، اس کے علم میں اضافہ کیسے ہو، اس کی عزت نفس محفوظ کیسے رہے اور وہ ادارے سے نکلتے وقت داخل ہونے سے بہتر انسان ہو۔

یہاں ادارہ صرف products نہیں بناتا؛ انسان بھی بناتا ہے۔

ادارہ جاتی وقت

مغربی professional culture میں time ایک resource ہے۔ "Time is money" کا تصور اس ذہنیت کی بہترین علامت ہے۔ تاخیر cost ہے، inefficiency نقصان ہے اور productivity وقت کے زیادہ سے زیادہ استعمال سے وابستہ ہے۔

اسلامی انقلابی ثقافت وقت کو صرف economic resource نہیں سمجھتی بلکہ اسے الٰہی امانت اور انسانی عمر کا سرمایہ سمجھتی ہے۔ اس لیے وقت کی پابندی اسلامی ادارے میں بھی انتہائی اہم ہونی چاہیے، مگر اس کی بنیاد صرف employer کا وقت بچانا نہیں بلکہ زندگی کے مقصد کا احترام ہونا چاہیے۔

یہاں punctuality کا مطلب صرف یہ نہیں کہ employee نو بجے دفتر پہنچ گیا۔ اصل punctuality یہ ہے کہ ادارہ لوگوں کے وقت کو ضائع نہ کرے، غیر ضروری meetings نہ کرے، فیصلوں کو بلاوجہ نہ لٹکائے، bureaucratic delays پیدا نہ کرے اور کام کو بے مقصد پیچیدہ نہ بنائے۔

اسلامی ادارہ جاتی تہذیب میں وقت کی پابندی انسانی احترام بھی ہے۔

میٹنگ کی تہذیب

یہ فرق ایک معمولی چیز، یعنی meeting، میں بھی دیکھا جاسکتا ہے۔

استعماری corporate culture میں meeting کا بنیادی مقصد decision، coordination اور productivity ہو سکتا ہے۔ اسلامی انقلابی ادارے میں بھی یہی administrative ضرورت موجود ہے، مگر اس کے ساتھ consultation، احترام، حقیقت پسندی اور collective responsibility شامل ہو جاتے ہیں۔

میٹنگ اس وقت کامیاب نہیں جب سب نے خاموشی سے سربراہ کی بات سن لی ہو؛ بلکہ اس وقت کامیاب ہے جب مسئلہ واضح ہوا، متعلقہ افراد کی رائے سنی گئی، حق بات سامنے آئی، فیصلہ کیا گیا اور ذمہ داری واضح ہوئی۔

یہاں "yes culture" خطرناک ہے۔اگر subordinate صرف اس خوف سے "جی" کہتا رہے کہ boss ناراض نہ ہو جائے تو ادارہ ظاہری نظم کے باوجود اندر سے کمزور ہو جاتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارے کو حق گوئی کی تہذیب پیدا کرنی ہو گی جہاں اختلاف کو بغاوت نہ سمجھا جائے اور تنقید کو دشمنی نہ سمجھا جائے۔

غلطی کے ساتھ ادارے کا رویہ

استعماری bureaucracy میں غلطی اکثر blame culture پیدا کرتی ہے۔ غلطی ہوئی تو ذمہ دار تلاش کیا جائے گا، کیونکہ ادارہ اپنی reputation، legal liability یا managerial accountability کو محفوظ رکھنا چاہتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارہ غلطی کو بھی دو سطحوں پر دیکھتا ہے۔ اگر غلطی خیانت، غفلت یا دانستہ خلاف ورزی سے ہوئی ہے تو احتساب ضروری ہے۔ لیکن اگر غلطی learning process کا حصہ ہے تو سزا دینے کے بجائے learning پیدا کرنا زیادہ ضروری ہے۔

یہاں ایک بنیادی فرق پیدا ہوتا ہے blame culture: کے مقابلے میں learning culture۔

ایسا ادارہ جو ہر غلطی پر انسان کو ذلیل کرتا ہے، آخر کار ایسے ملازمین پیدا کرتا ہے جو غلطی چھپاتے ہیں۔ ایسا ادارہ جو غلطی کو تجزیہ اور اصلاح کا ذریعہ بناتا ہے، ایسے افراد پیدا کرتا ہے جو مسئلہ جلد سامنے لاتے ہیں۔

انقلابی ادارے کو "غلطی کبھی نہ ہو" کی غیر حقیقی ثقافت کے بجائے "غلطی سے دوبارہ وہی نقصان نہ ہو" کی ثقافت پیدا کرنی چاہیے۔

احتساب: خوف یا بیداری؟

استعماری ادارہ جاتی نظام میں accountability عموماً external mechanism ہوتی ہے۔ KPI، audit، appraisal، reporting، compliance اور disciplinary procedures اس کا حصہ ہوتے ہیں۔

یہ تمام چیزیں اسلامی ادارے میں بھی ضروری ہو سکتی ہیں، لیکن اسلامی انقلابی ثقافت ان کے ساتھ internal accountability پیدا کرتی ہے۔

اگر employee صرف اس وقت دیانت دار ہے جب camera موجود ہو تو یہ حقیقی دیانت نہیں۔ اگر accountant صرف audit کے خوف سے درست حساب رکھتا ہے تو institutionally compliance موجود ہے مگر اخلاقی integrity ابھی پیدا نہیں ہوئی۔

اسلامی ادارہ ایسی شخصیت پیدا کرنا چاہتا ہے جو تنہائی میں بھی امانت دار ہو۔

یہی وجہ ہے کہ اسلامی ادارے میں تربیت اور نگرانی ایک دوسرے کی دشمن نہیں بلکہ تکمیل کنندہ ہونی چاہئیں۔ surveillance کم کرکے conscience بڑھانا اسلامی institutional civilization کی ایک بڑی علامت ہو سکتی ہے۔

ادارے میں علم کا مقام

استعماری professional culture میں knowledge عموماً competitive advantage بن جاتا ہے۔ جس کے پاس بہتر data ، research، technology یا expertise ہے وہ زیادہ طاقتور ہے۔

اسلامی انقلابی ادارے میں علم بھی طاقت ہے، مگر امانت کے ساتھ طاقت ہے۔ علم کو چھپا کر ذاتی monopoly بنانا مطلوب نہیں بلکہ اسے institutionally منتقل کرنا ضروری ہے۔

چنانچہ ایک اچھا اسلامی ادارہ knowledge hoarding کے بجائے knowledge sharing کی ثقافت پیدا کرتا ہے۔ senior اپنے knowledge کو junior سے چھپاتا نہیں تاکہ اپنی job security برقرار رکھے؛ بلکہ دوسروں کو اپنے سے بہتر بنانے کی کوشش کرتا ہے۔

اس کا نتیجہ ایک ایسا ادارہ ہوتا ہے جس میں knowledge افراد کے ساتھ دفن نہیں ہوتا بلکہ institution کی collective memory بن جاتا ہے۔

تربیت: Skill Development یا انسان سازی؟

مغربی professional institution میں training کا مقصد عموماً competence، productivity، employabilityاور performance improvementہوتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارے میں professional development اس سے وسیع ہے۔ وہاں training کے تین دائرے باہم جڑتے ہیں :صلاحیت، کردار اور شعور۔

ایک شخص بہت skilled مگر غیر ذمہ دار ہو تو خطرناک ہے۔ ایک شخص بہت مخلص مگر incompetent ہو تو ادارے کے لیے مسئلہ بن سکتا ہے۔ اس لیے اسلامی ادارے کو competence اور character دونوں پیدا کرنے چاہئیں۔

یہی وہ مقام ہے جہاں اسلامی "تربیت" محض training سے مختلف ہو جاتی ہے۔ Training انسان کو کام کرنا سکھاتی ہے؛ تربیت انسان کو یہ سمجھاتی ہے کہ کام کیوں کرنا ہے، کس اخلاق کے ساتھ کرنا ہے اور اس کام سے کس انسان کی تعمیر ہونی چاہیے۔

ادارے کی کامیابی کا پیمانہ

استعماری corporate civilization میں institution کی کامیابی کا پیمانہ revenue ، growth، market share، productivity، expansion، influence اور competitive advantage ہو سکتا ہے۔

اسلامی انقلابی institution میں یہ تمام indicators اپنی جگہ ہو سکتے ہیں، مگر کافی نہیں۔

ادارہ مالی طور پر کامیاب ہو مگر اپنے کارکنوں کو تباہ کر دے تو کیا وہ کامیاب ہے؟

اس کا enrollment بڑھ جائے مگر طلبہ اخلاقی، فکری اور تہذیبی طور پر کمزور ہو جائیں تو کیا یہ کامیابی ہے؟

اس کی revenue بڑھ جائے مگر اس کی growth استحصال پر قائم ہو تو کیا یہ ترقی ہے؟

اسلامی انقلابی ادارہ success کو purpose + performance + people + principles + impact کے مجموعے کے طور پر دیکھتا ہے۔

یعنی institution کو مؤثر بھی ہونا ہے، بااصول بھی، انسان ساز بھی اور معاشرہ ساز بھی۔

ادارہ اور معاشرہ

استعماری ادارہ اپنے environment سے فائدہ اٹھانے والا مستقل وجود بن سکتا ہے۔ وہ consumers ،natural resources،talent، market اور data کو اپنے organizational objectives کے لیے استعمال کرتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارہ اپنے معاشرے سے الگ جزیرہ نہیں بن سکتا۔ وہ معاشرے کا عضو ہے۔

اس لیے ایک اسلامی school صرف اپنے طلبہ کے لیے نہیں؛ ایک hospital صرف اپنے patients کے لیے نہیں؛ ایک business صرف اپنے shareholders کے لیے نہیں؛ ایک research center صرف researchers کے لیے نہیں۔ ہر ادارے کا ایک social mission بھی ہوتا ہے۔

اس تصور میں institution کا سوال ہوتا ہے :ہم معاشرے سے کیا لے رہے ہیں اور معاشرے کو کیا واپس دے رہے ہیں؟

یہ سوال استعماری منطق کو بنیادی سطح پر چیلنج کرتا ہے۔

مقابلہ یا تکامل؟

مغربی corporate culture میں competition ایک اہم محرک ہے۔ مقابلہ innovation اور efficiency پیدا کر سکتا ہے، لیکن جب competition institutional ideology بن جائے تو دوسرے انسان competitor ، rival یا threat بن جاتے ہیں۔

اسلامی انقلابی ادارہ competence اور healthy competition کو رد نہیں کرتا، مگر اسے تعاون، تکامل اور خیرِ عام کے تابع کرتا ہے۔

ایک ادارے کے اندر departments ایک دوسرے کو کمزور کر کے اپنی طاقت نہیں بڑھاتے۔ ایک فرد دوسرے کی ناکامی سے اپنی کامیابی نہیں بناتا۔ ایک senior junior کو اس لیے نہیں روکتا کہ کہیں وہ آگے نہ نکل جائے۔

یہاں کامیابی zero-sum game نہیں رہتی۔

اگر ایک استاد اپنے شاگرد کو اپنے سے بہتر بنا دے تو وہ ناکام نہیں ہوا؛ بلکہ اس کی کامیابی کی بلند ترین صورت یہی ہے۔

ادارہ جاتی زبان

ہر ادارے کی اپنی زبان ہوتی ہے، اور زبان اس کی تہذیب کا آئینہ ہوتی ہے۔

استعماری corporate culture میں الفاظ جیسےtarget ، performance، productivity، market، client، competition، output، resource، efficiencyاور compliance مرکزی ہوسکتے ہیں۔

اسلامی انقلابی ادارہ ان میں سے کئی اصطلاحات استعمال کر سکتا ہے، مگر ان کے اوپر ایک دوسری لغت قائم کرتا ہے: امانت، ذمہ داری، عدل، خدمت، اخلاص، شوریٰ، کرامت، اصلاح، تربیت، احسان، حق، جواب دہی اور خیر۔

یہ محض vocabulary کا فرق نہیں۔ جس زبان میں ادارہ سوچتا ہے، اسی زبان میں وہ فیصلے بھی کرتا ہے۔

اگر ملازم صرف "resource" ہے تو اسے replace کیا جاسکتا ہے۔ اگر وہ "امین انسان" ہے تو اس کی تربیت اور عزت بنیادی قدر بن جاتی ہے۔

اگر طالب علم صرف "customer" ہے تو تعلیم ایک product ہے۔

اگر طالب علم امانت ہے تو تعلیم ایک انسان سازی کا مشن بن جاتی ہے۔

ادارہ جاتی تہذیب کا سب سے گہرا فرق: انسان کی تشکیل

بالآخر دونوں نظاموں کا سب سے بڑا فرق یہ ہے کہ وہ اپنے اداروں کے ذریعے کس قسم کا انسان بناتے ہیں۔

استعماری professional culture ایک ایسا فرد پیدا کر سکتا ہے جو انتہائی punctual، efficient، ambitious، competitive،

technically competent اور career-oriented ہو، مگر ضروری نہیں کہ وہ morally courageous ، socially responsible یا spiritually conscious بھی ہو۔

اسلامی انقلابی professional culture کا مطلوب فرد اس سے آگے ہے۔ وہ skilled بھی ہو، disciplined بھی، productive بھی، مگر ساتھ ہی صاحبِ ضمیر، صاحبِ مقصد، صاحبِ کردار، حق گو، ذمہ دار اور انسان دوست بھی ہو۔

وہ boss کی خوشنودی کے لیے نہیں بلکہ حق کی پاسداری کے لیے کام کرے۔ وہ promotion کے لیے نہیں بلکہ صلاحیت اور خدمت کے لیے ترقی کرے۔ وہ ادارے کو ذاتی اقتدار کا ذریعہ نہیں بلکہ اجتماعی امانت سمجھے۔ وہ knowledge کو monopoly نہیں بلکہ mission سمجھے۔ وہ subordinate کو disposable labour نہیں بلکہ انسانی امانت سمجھے۔

اسلامی انقلابی ادارہ دراصل کیسا ہو گا؟

اگر اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کو واقعی ادارہ جاتی تہذیب میں تبدیل کیا جائے تو اس کا نتیجہ محض "اسلامی ماحول" والا office نہیں ہو گا۔ صرف نماز کی جگہ، اسلامی لباس، مذہبی پوسٹر، دعائیں یا دینی اصطلاحات کسی ادارے کو اسلامی انقلابی ادارہ نہیں بناتیں۔

اگر اندر hierarchy ظلم پر قائم ہے، فیصلے شخصی پسند سے ہوتے ہیں، meritپامال ہے، informationچھپائی جاتی ہے، nepotismموجود ہے، وقت ضائع کیا جاتا ہے، کمزور کو دبایا جاتا ہے، تنقید برداشت نہیں کی جاتی، کارکنوں کی تربیت نہیں ہوتی اور ادارہ اپنے مقصد سے غافل ہے تو مذہبی symbols کے باوجود ادارے کی بنیادی culture اسلامی نہیں۔

اسلامی انقلابی institutional civilization اس وقت پیدا ہو گی جب نظام، رویہ، انسان، مقصد اور نتائج ایک ہی اخلاقی سمت میں حرکت کریں۔

اس ادارے میں professional excellence عبادت کے شعور سے جدا نہیں ہو گی۔ discipline خوف سے نہیں بلکہ ذمہ داری سے پیدا ہو گا۔ accountability surveillance کے بجائے conscience کو بھی مضبوط کرے گی۔ leadership privilege کے بجائے serviceبنے گی۔ training صرف skill development کے بجائے انسان سازی بنے گی۔ meetings صرف information exchangeکے بجائے شوریٰ اور decision-making کا ذریعہ ہوں گی۔ performance صرف numbers نہیں بلکہ meaningful impactسے ناپی جائے گی۔ promotion صرف loyalty یا networkingسے نہیں بلکہ competence ، character، responsibilityاور contribution سے وابستہ ہو گی۔

نتیجہ: ادارہ ایک چھوٹی دنیا ہے

حقیقت یہ ہے کہ ہر ادارہ اپنے اندر ایک چھوٹی سی دنیا بناتا ہے۔ وہاں انسان روزانہ کئی گھنٹے گزارتا ہے، وہاں اس کی عادات بنتی ہیں، اس کی زبان بدلتی ہے، اس کے تعلقات بنتے ہیں، اس کی کامیابی کا تصور تشکیل پاتا ہے اور بالآخر اس کی شخصیت متاثر ہوتی ہے۔

اسی لیے ادارہ جاتی ثقافت کسی عمارت کے اندر موجود "ماحول" کا نام نہیں؛ یہ دراصل انسان سازی کا پوشیدہ نظام ہے۔

مغربی استعماری پروفیشنل ازم کی institutional logic انسان کو زیادہ مؤثر worker، consumer، manager یا economic actor بنانے کی طرف جاسکتی ہے، جبکہ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا مقصد انسان کو زیادہ ذمہ دار، زیادہ باصلاحیت، زیادہ باکردار، زیادہ آزاد اور زیادہ خدمت گزار انسان بنانا ہے۔

ایک ادارہ صرف یہ نہیں بتاتا کہ لوگ کیا کام کرتے ہیں؛ وہ انہیں آہستہ آہستہ یہ بھی سکھاتا ہے کہ وہ خود کون ہیں، دوسرے انسانوں کو کیا سمجھتے ہیں، کامیابی کس چیز کو کہتے ہیں، طاقت کے ساتھ کیا کرتے ہیں اور زندگی کو کس مقصد کے لیے استعمال کرتے ہیں۔

اسی لیے اسلامی انقلابی ادارہ جاتی تہذیب کی اصل منزل ایسا ادارہ بنانا نہیں جو صرف مغربی ادارے سے زیادہ "efficient" ہو، بلکہ ایسا ادارہ بنانا ہے جو

کارکردگی میں جدید، اخلاق میں الٰہی، فکر میں آزاد، تعلقات میں انسانی، نظم میں مضبوط، قیادت میں خادم، علم میں خود مختار اور مقصد میں انقلابی ہو۔
اور یہی وہ مقام ہے جہاں پروفیشنل ازم ایک ملازمت کا طریقہ نہیں رہتا بلکہ ایک تہذیب بن جاتا ہے۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم اور نمائشی سادہ زیستی و ملنگی پروفیشنل ازم کا فرق

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کو اگر صرف ظاہری سادگی، کم خرچی، عام لباس، کم وسائل، سخت زندگی یا "بسیجی" طرزِ ظاہری سے تعبیر کیا جائے تو ایک نہایت اہم فکری مغالطہ پیدا ہو جاتا ہے۔ سادہ زیستی اسلام میں یقیناً ایک قابلِ قدر صفت ہو سکتی ہے، لیکن سادگی بذاتِ خود پروفیشنل ازم نہیں۔ اسی طرح کم خرچ ہونا، پرانے کپڑے پہننا، غیر رسمی انداز اختیار کرنا، دفتر کے نظم وضبط کو ثانوی سمجھنا یا ادارہ جاتی sophistication کو "دنیاداری" قرار دینا بھی انقلابی ہونے کی دلیل نہیں۔

یہاں ایک نہایت اہم امتیاز ضروری ہے۔ حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم میں سادگی مقصد کی پاکیزگی، غیر ضروری نمود سے آزادی، وسائل کے ذمہ دارانہ استعمال اور خدمت کے شعور سے پیدا ہوتی ہے، جبکہ جسے یہاں "ملنگی پروفیشنل ازم" کہا جا سکتا ہے اس میں بسا اوقات سادگی ایک شناخت، اسٹائل،

دفاعی رویے یا ادارہ جاتی کمزوری کو چھپانے کا ذریعہ بن جاتی ہے۔ دونوں باہر سے ایک جیسے دکھائی دے سکتے ہیں، لیکن ان کی اندرونی منطق بالکل مختلف ہوتی ہے۔

یہ فرق سمجھنا اس لیے ضروری ہے کہ ایک انقلابی تحریک جب ادارے بناتی ہے تو اسے یہ فیصلہ کرنا پڑتا ہے کہ وہ سادگی کو efficiency کے ساتھ جوڑے گی یا inefficiency کو سادگی کا نام دے گی۔

سادگی اور غیر پیشہ ورانہ پن ایک چیز نہیں

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا پہلا اصول یہ ہے کہ سادگی اور غیر پیشہ ورانہ پن کو خلط ملط نہ کیا جائے۔ ایک شخص مہنگا لباس نہ پہنے، لیکن انتہائی صاف ستھرا، مرتب اور موقع کے مطابق لباس پہنے تو یہ سادہ زیستی ہے۔ لیکن اگر وہ لباس کی صفائی، presentation اور professional appropriateness کو ہی غیر ضروری سمجھنے لگے تو یہ سادگی نہیں بلکہ بے اعتنائی ہے۔

اسی طرح ایک ادارہ مہنگی عمارت نہ بنائے لیکن صاف، منظم، functional اور dignified office قائم کرے تو یہ اسلامی سادگی ہو سکتی ہے۔ لیکن اگر دفتر میں فائلیں بکھری ہوں، ریکارڈ ناقص ہو، meeting کا نظام نہ ہو، لوگوں کا وقت ضائع ہو، communication غیر واضح ہو اور پھر کہا جائے کہ "ہم تو سادہ لوگ ہیں" تو یہ سادگی نہیں بلکہ انتظامی کمزوری کی نظریاتی توجیہ ہے۔

حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کہتا ہے کہ وسائل میں سادگی ہو سکتی ہے، مگر معیار میں نہیں۔

عمارت سادہ ہو سکتی ہے، مگر نظام مضبوط ہونا چاہیے۔ لباس سادہ ہو سکتا ہے، مگر شخصیت باوقار ہونی چاہیے۔ گاڑی عام ہو سکتی ہے، مگر وقت کی پابندی اعلیٰ ہونی چاہیے۔ دفتر چھوٹا ہو سکتا ہے، مگر documentation مضبوط ہونا چاہیے۔ وسائل محدود ہو سکتے ہیں، مگر planning کمزور نہیں ہونی چاہیے۔ یہی بنیادی فرق ہے۔

ملنگی پروفیشنل ازم کی پہلی علامت: سادگی کو competence کا متبادل بنانا

جب کوئی شخص یا ادارہ مسلسل اپنی سادگی کا اظہار کرتا رہے مگر اپنی professional competence کو بڑھانے کی کوشش نہ کرے تو وہاں "ملنگی پروفیشنل ازم" کی ابتدا ہوتی ہے۔

وہ یہ سمجھنے لگتا ہے کہ چونکہ ہم دنیاوی نمود و نمائش سے دور ہیں، اس لیے ہمیں management، technology، communication، documentation، research، data management، strategic planning، institutional branding، quality

assurance یا modern professional standards کی زیادہ ضرورت نہیں۔

یہاں ایک خطرناک ذہنی shortcut پیدا ہوتا ہے:

"ہم مخلص ہیں، اس لیے ہمیں professional ہونے کی ضرورت نہیں۔"

اسلامی انقلابی منطق اس بات کو قبول نہیں کرتی۔ اخلاص competence کا متبادل نہیں؛ بلکہ competence کو صحیح مقصد دینے والی قوت ہے۔

ایک مخلص مگر نااہل شخص کا نقصان بعض اوقات ایک بدعنوان شخص سے بھی زیادہ ہو سکتا ہے، کیونکہ بدعنوانی کو پہچاننا نسبتاً آسان ہے، جبکہ نیک نیتی کے پردے میں پیدا ہونے والی نااہلی ادارے کو برسوں نقصان پہنچا سکتی ہے۔

حقیقی انقلابی پروفیشنل کہتا ہے:

میں مخلص بھی ہوں اور ماہر بھی؛ سادہ بھی ہوں اور منظم بھی؛ کم خرچ بھی ہوں اور high-quality بھی۔

"بسیجی" ہونے کا حقیقی مفہوم اور اس کی سطحی نقل

بسیجی روح کو اگر اس کے حقیقی مفہوم میں لیا جائے تو اس میں قربانی، آمادگی، ذمہ داری، نظم، خدمت، فوری response، اجتماعی شعور اور مقصد کے لیے ذاتی مفاد سے اوپر اٹھنے کی صلاحیت شامل ہو سکتی ہے۔ لیکن اگر اس روح کی صرف ظاہری علامتیں نقل کی جائیں اور اس کے اندر موجود discipline ،

training، competenceاور responsibility کو چھوڑ دیا جائے تو ایک مصنوعی "بسیجی اسٹائل" پیدا ہوتا ہے۔

یہ مصنوعی انداز کہہ سکتا ہے کہ formal structures ضرورت سے زیادہ bourgeois ہیں، documentationغیر ضروری ہے، professional titlesاہم نہیں، institutional protocolsدنیا داری ہیں، corporate planningسرمایہ دارانہ چیز ہے اور appearanceپر توجہ دینا نمود و نمائش ہے۔

نتیجہ یہ نکلتا ہے کہ جو چیز اصل میں روحِ بسیج تھی، وہ anti-professional cultureبن جاتی ہے۔

حقیقی انقلابی روح کا تقاضا تو اس کے برعکس ہے۔ اگر مقصد بڑا ہے تو trainingزیادہ ہونی چاہیے۔ اگر ذمہ داری زیادہ ہے تو accountabilityزیادہ ہونی چاہیے۔ اگر وسائل کم ہیں تو planning زیادہ ہونی چاہیے۔ اگر دشمن منظم ہے تو ہم زیادہ منظم ہونے چاہئیں۔ اگر کام عظیم ہے تو competence بھی عظیم ہونی چاہیے۔

لہٰذا حقیقی بسیجی روح professionalismکو ختم نہیں کرتی بلکہ اسے مقصد اور قربانی کے تابع کر کے زیادہ مضبوط بناتی ہے۔

ظاہری سادگی اور اندرونی sophistication

اسلامی انقلابی ادارہ بیک وقت دو خصوصیات رکھ سکتا ہے جو بظاہر متضاد معلوم ہوتی ہیں : ظاہری سادگی اور اندرونیsophistication ۔

دفتر انتہائی سادہ ہو سکتا ہے لیکن اس کا MIS بہترین ہو سکتا ہے۔ کارکن عام لباس میں ہو سکتے ہیں لیکن ان کی training اعلیٰ معیار کی ہو سکتی ہے۔ ادارہ کم وسائل میں کام کر سکتا ہے لیکن اس کا strategic planning system انتہائی sophisticated ہو سکتا ہے۔ ادارہ luxury سے دور ہو سکتا ہے لیکنtechnology ،curriculum،data، research اور human developmentمیں عالمی معیار رکھ سکتا ہے۔

یہی حقیقی سادگی ہے۔

اس کے مقابل ملنگی کلچر میں بسا اوقات ظاہری سادگی کے ساتھ اندرونی سادگی نہیں بلکہ ادارہ جاتی سادہ لوحی پیدا ہوجاتی ہے۔ جدید managementکو سمجھنے کی کوشش نہیں کی جاتی، professional literature نہیں پڑھا جاتا، benchmarking نہیں ہوتی، data جمع نہیں ہوتا، systems develop نہیں ہوتے اور پھر اس پورے خلا کو "ہم تو سادہ لوگ ہیں" کہہ کر روحانی فضیلت بنا دیا جاتا ہے۔

یہ سادگی نہیں؛ علمی و انتظامی جمود ہے۔

وقت کے ساتھ تعلق

حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل کے لیے وقت مقدس امانت ہے۔ وہ وقت کی قدر اس لیے نہیں کرتا کہ capitalist productivity اسے ایسا کرنے پر مجبور کرتی ہے، بلکہ اس لیے کہ زندگی کا ہر لمحہ ذمہ داری ہے۔

اس لیے وہ وقت پر پہنچتا ہے، meetingsوقت پر شروع کرتا ہے، deadlinesکا احترام کرتا ہے، follow-up کرتا ہے اور لوگوں کو انتظار میں رکھنے کو معمول نہیں بناتا۔

ملنگی پروفیشنل ازم میں اس کے برعکس وقت کے معاملے میں ایک خاص غیر رسمی پن پیدا ہو سکتا ہے۔ "ہو جائے گا"، "دیکھیں گے"، "ابھی تو وقت ہے"، "انقلابی کام میں گھڑی نہیں دیکھی جاتی" جیسے رویے professional commitmentکو کمزور کر سکتے ہیں۔

یہاں مسئلہ یہ نہیں کہ کوئی شخص کبھی دیر سے پہنچ گیا۔ مسئلہ یہ ہے کہ تاخیر institutional cultureبن جائے اور پھر اسے سادگی، بے تکلفی یا روحانیت کے نام پر defend کیا جائے۔

اسلامی انقلابی ادارہ وقت کے معاملے میں انتہائی serious ہونا چاہیے، کیونکہ وقت کی بربادی دوسروں کے حق کی بربادی بھی ہو سکتی ہے۔

لباس، appearance اور وقار

سادہ لباس اسلامی انقلابی شناخت کا حصہ ہو سکتا ہے، مگر لباس کا مقصد "دیکھو میں کتنا سادہ ہوں" ثابت کرنا نہیں ہونا چاہیے۔

حقیقی سادگی میں self-display کم ہوتا ہے۔ انسان یہ نہیں چاہتا کہ لوگ اس کے لباس سے اس کی انقلابی حیثیت پہچانیں۔ وہ سادہ رہتا ہے کیونکہ اس کی توجہ mission پر ہے۔

ملنگی انداز میں بعض اوقات paradox پیدا ہو جاتا ہے۔ سادہ لباس بھی ایک identity costume بن جاتا ہے۔ یعنی انسان سادگی کے ذریعے بھی اپنی شناخت display کرنے لگتا ہے۔

یہاں "میں دنیادار نہیں ہوں" بھی ایک قسم کی دنیاداری بن سکتی ہے، کیونکہ انسان اپنی سادگی کو بھی اپنی سماجی شناخت، اخلاقی برتری یا روحانی superiority کے اظہار کے لیے استعمال کرنے لگتا ہے۔

حقیقی زہد انسان کو کم نمایاں بناتا ہے؛ مصنوعی زہد انسان کو اپنی سادگی کا نمایاں کردار بنا سکتا ہے۔

وسائل کا استعمال

اسلامی انقلابی پروفیشنل وسائل کو ضائع نہیں کرتا، مگر ضرورت کے مطابق بہترین وسائل استعمال کرنے سے بھی نہیں گھبراتا۔

اگر کسی ادارے کو بہترین کمپیوٹر، software، research database، communication system، training facility یا transport کی ضرورت ہے تو محض یہ سوچنا کہ "ہم انقلابی ہیں، ہمیں یہ سب نہیں چاہیے" درست نہیں۔

سوال یہ ہونا چاہیے کہ کیا یہ وسیلہ mission کو بہتر بنا رہا ہے یا صرف status دکھانے کے لیے استعمال ہو رہا ہے؟

یہاں حقیقی اسلامی سادگی اور ملنگی رویے میں بنیادی فرق سامنے آتا ہے۔

حقیقی سادگی کہتی ہے:

"غیر ضروری luxury ختم کرو تاکہ ضروری mission پر زیادہ وسائل لگ سکیں۔"

ملنگی رویہ کہہ سکتا ہے:

"چونکہ ہم سادہ ہیں، اس لیے mission کے لیے بھی کم معیار کافی ہے۔"

پہلا زہد ہے؛ دوسرا خود ساختہ محدودیت۔

معیار کے بارے میں رویہ

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا ایک انتہائی اہم اصول یہ ہے کہ کم خرچ کا مطلب کم معیار نہیں۔

اگر کتاب شائع کرنی ہے تو proofreading اچھی ہونی چاہیے۔ اگر school چلانا ہے تو curriculum مضبوط ہونا چاہیے۔ اگر hospital

چلانا ہے تو hygiene ، equipment اور clinical protocols اعلیٰ معیار کے ہونے چاہئیں۔ اگر research کرنی ہے تو methodology مضبوط ہونی چاہیے۔ اگر میڈیا ادارہ ہے تو fact-checking ، editing اور production quality مضبوط ہونی چاہیے۔

ملنگی professional culture میں کبھی کبھی perfect" ہونے کی ضرورت نہیں، نیت اچھی ہے" کا جملہ بار بار استعمال ہوتا ہے۔

لیکن نیت اچھی ہونا اس بات کا جواز نہیں کہ کام ناقص ہو۔

اسلامی انقلابی professional کے لیے احسان یہی تقاضا کرتا ہے کہ جو کام ہاتھ میں لیا جائے اسے ممکنہ بہترین معیار پر انجام دیا جائے۔

documentation اور "کاغذی دنیا" کا مسئلہ

ملنگی اداروں میں documentation کو بعض اوقات bureaucracy سمجھ لیا جاتا ہے۔ فیصلے زبانی ہو جاتے ہیں، ذمہ داریاں واضح نہیں ہوتیں، meeting minutes نہیں بنتے، institutional memory محفوظ نہیں ہوتی اور کچھ عرصے بعد کسی کو معلوم نہیں ہوتا کہ فیصلہ کیوں کیا گیا تھا۔ یہ شخصی culture پیدا کرتا ہے۔

اسلامی انقلابی ادارے کو اس کے برعکس documentation کو امانت کا حصہ سمجھنا چاہیے۔ فیصلہ لکھا جائے، ذمہ داری واضح ہو، deadline درج

ہو، progress track ہو اور institutional knowledge محفوظ ہو۔

کیونکہ ایک انقلابی ادارہ افراد کے مزاج پر نہیں بلکہ اصول اور نظام پر چلنا چاہیے۔

اگر ایک ادارہ صرف اس لیے چلتا ہے کہ "فلاں صاحب موجود ہیں" تو یہ مضبوط ادارہ نہیں۔ حقیقی professional institution وہ ہے جو افراد کو استعمال کر کے system بناتا ہے، نہ کہ system کے نام پر افراد کو طاقت دیتا ہے۔

تعلقات اور professionalism

ملنگی culture میں بے تکلفی کو بعض اوقات محبت اور اخوت کی علامت سمجھا جاتا ہے۔ یہ خوبصورت چیز ہے، لیکن اگر boundaries ختم ہو جائیں تو professional accountability بھی ختم ہو سکتی ہے۔

مثلاً ایک سربراہ اپنے قریبی ساتھی کی غلطی کو اس لیے نظر انداز کرے کہ "وہ اپنا آدمی ہے"، جبکہ دوسرے فرد کی معمولی غلطی پر سختی کرے تو ادارہ جاتی عدل ختم ہو جاتا ہے۔

اسلامی انقلابی professional culture میں محبت اور اخوت ضرور ہونی چاہیے، مگر عدل کے تابع۔

قریبی شخص بھی accountable ہے۔ دوست بھی accountable ہے۔ نظریاتی ساتھی بھی accountable ہے۔ محبوب کارکن بھی accountable ہے۔

یہاں "اپنا آدمی" اور "غیر آدمی" کی تقسیم نہیں ہونی چاہیے۔

عہدہ اور status

حقیقی اسلامی انقلابی professional عہدے کو عزت نہیں بلکہ responsibility سمجھتا ہے۔ اس لیے اس کا رویہ عہدہ ملنے کے بعد زیادہ humble ہو سکتا ہے، مگر اس کا کام زیادہ organized ہونا چاہیے۔

ملنگی culture میں کبھی کبھی status rejection بھی ایک status بن جاتا ہے۔ شخص کہتا ہے کہ "مجھے عہدوں سے کوئی دلچسپی نہیں"، لیکن عملی طور پر چاہتا ہے کہ سب اسے senior، بزرگ، مخلص یا خاص سمجھیں۔

یہاں "میں عہدہ نہیں چاہتا" بھی غیر محسوس طور پر ایک متبادل عہدہ بن سکتا ہے۔

حقیقی انقلابی انسان نہ عہدے کا بھوکا ہوتا ہے نہ عہدے سے مصنوعی نفرت کرتا ہے۔ اگر ذمہ داری ملے تو اسے competence کے ساتھ ادا کرتا ہے، اگر ذمہ داری نہ ملے تو پھر بھی mission کے لیے کام کرتا ہے۔

"ہم تو mission والے لوگ ہیں" اور professional accountability

ملنگی professional culture میں ایک خطرناک جملہ یہ ہو سکتا ہے کہ "ہم تو mission پر ہیں، اس لیے administrative formalities ہمارے لیے نہیں۔"

یہ جملہ بہت نقصان دہ ہو سکتا ہے۔

Mission جتنا بڑا ہو، organization اتنی مضبوط ہونی چاہیے۔

اگر آپ واقعی ایک بڑے مقصد کے لیے کام کر رہے ہیں تو budget چاہیے، planning چاہیے، HR چاہیے، training چاہیے، legal awareness چاہیے، risk management چاہیے، communication system چاہیے، documentation چاہیے، evaluation چاہیے اور succession planning چاہیے۔

جو شخص mission کے نام پر system سے فرار اختیار کرتا ہے وہ بسا اوقات mission کو مضبوط نہیں بلکہ شخصی مزاج کا اسیر بنا دیتا ہے۔

قربانی اور productivity

حقیقی انقلابی پروفیشنل قربانی دیتا ہے، لیکن قربانی کو inefficiency کا جواز نہیں بناتا۔

مثلاً اگر کسی کارکن نے دس گھنٹے کام کیا تو یہ لازماً اس بات کی علامت نہیں کہ وہ زیادہ productive تھا۔ ممکن ہے وہی کام کسی trained professionalنے چار گھنٹے میں بہتر انجام دیا ہو۔

اسلامی انقلابی professionalism میں مقصد یہ نہیں کہ ہم نے کتنی تکلیف برداشت کی بلکہ یہ بھی ہے کہ ہم نے کتنی مؤثر خدمت انجام دی۔

ملنگی mentality میں suffering خود ایک معیار بن سکتی ہے۔ "ہم نے بہت محنت کی، بہت مشکلات برداشت کیں"؛ لیکن اگر نتائج کمزور ہوں تو صرف قربانی کا دعویٰ کافی نہیں۔

اسلامی انقلابی professional کہے گا:

قربانی بھی دوں گا، مگر competence بھی بڑھاؤں گا تاکہ قربانی کا نتیجہ زیادہ مؤثر ہو۔

Hero Culture اور System Culture

ملنگی پروفیشنل ازم کا ایک اہم خطرہ hero culture ہے۔ ادارہ کسی ایک بزرگ، مخلص، بانی، قائد یا charismatic شخصیت کے گرد گھومنے لگتا ہے۔ لوگ کہتے ہیں: "جب تک فلاں صاحب ہیں، سب ٹھیک ہے۔"

یہ institutional civilization نہیں بلکہ شخصی dependence ہے۔

حقیقی اسلامی انقلابی professionalism افراد کی عظمت کا احترام کرتے ہوئے بھی system building کو ترجیح دیتا ہے۔ بانی عظیم ہو سکتا ہے، لیکن ادارہ بانی کے بعد بھی زندہ رہنا چاہیے۔ قائد باصلاحیت ہو سکتا ہے، لیکن اس کی اصل کامیابی یہ ہے کہ وہ اپنے بعد قابل افراد اور مضبوط systems چھوڑ جائے۔

اس لیے حقیقی انقلابی پروفیشنل کا ایک بڑا امتحان succession ہے۔

کیا تمہارے جانے کے بعد ادارہ کمزور ہو جائے گا یا مضبوط؟

اگر ادارہ تمہارے بغیر چل ہی نہیں سکتا تو شاید تم نے ادارہ نہیں، اپنی شخصیت بنائی ہے۔

خاموشی، عاجزی اور self-promotion

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم میں خود نمائی سے بچنا اہم ہے، لیکن اپنے کام کو invisible بنانا بھی ضروری نہیں۔ ادارے کو اپنی کارکردگی communicate کرنی پڑ سکتی ہے، donors کو report دینی پڑ سکتی ہے، عوام کو نتائج بتانے پڑ سکتے ہیں، stakeholders کو institution کی capacity سمجھانی پڑ سکتی ہے۔

ملنگی culture میں کبھی کبھی self-promotion سے بچنے کے نام پر institutional communication بھی ختم ہو جاتی ہے۔

حقیقی فرق نیت اور مقصد کا ہے۔

اگر میں اپنی ذات کو بڑا ثابت کرنے کے لیے ہر کام کا اشتہار دوں تو یہ self-promotion ہے۔

اگر میں ادارے کی credibility ، transparency، accountability اور mission کے لیے اپنے کام کے نتائج پیش کروں تو یہ professional communication ہے۔

اسلامی انقلابی ادارے کو خاموشی اور visibility کے درمیان متوازن حکمت درکار ہے۔

مالی معاملات

یہ فرق مالی نظم میں بھی نمایاں ہوتا ہے۔

حقیقی اسلامی سادگی فضول خرچی سے بچتی ہے، لیکن financial management کو انتہائی سنجیدگی سے لیتی ہے۔ budget بنتا ہے، expenditure track ہوتا ہے، procurement rules ہوتے ہیں، conflict of interest واضح ہوتا ہے، audit ہوتا ہے اور resources کو mission کے مطابق استعمال کیا جاتا ہے۔

ملنگی culture میں کبھی کبھی مالی planning کو دنیاداری سمجھ لیا جاتا ہے۔ "اللہ مالک ہے، ہو جائے گا" کہہ کر budget discipline کمزور ہو جاتا ہے۔

یہ توکل نہیں بلکہ انتظامی غیر ذمہ داری ہو سکتی ہے۔

توکل کا مطلب planning چھوڑنا نہیں؛ planning کے بعد اللہ پر اعتماد کرنا ہے۔

آخری امتیاز: سادگی کا مقصد

یہاں دونوں کے درمیان پورا فرق ایک جملے میں بیان کیا جاسکتا ہے۔

ملنگی professional culture سادگی کو اپنی شناخت بناتا ہے؛ اسلامی انقلابی professional culture سادگی کو اپنے مقصد کا خادم بناتا ہے۔

ملنگی کہتا ہے:

"ہم سادہ ہیں، اس لیے ہمیں بہت سی چیزوں کی ضرورت نہیں۔"

اسلامی انقلابی کہتا ہے:

"ہم غیر ضروری چیزوں پر وسائل ضائع نہیں کریں گے تاکہ ضروری کام بہترین طریقے سے کر سکیں۔"

ملنگی کہتا ہے:

"ہمیں professional دکھنے کی ضرورت نہیں۔"

اسلامی انقلابی کہتا ہے:

"ہم دکھاوے کے لیے professional نہیں ہوں گے، لیکن حقیقت میں professional ضرور ہوں گے۔"

ملنگی کہتا ہے:

"ہمیں systems کی کیا ضرورت، لوگ مخلص ہیں۔"

اسلامی انقلابی کہتا ہے:

"مخلص لوگوں کو مضبوط systems دیں تاکہ ان کی محنت ضائع نہ ہو۔"

ملنگی کہتا ہے:

"ہم نے بہت قربانی دی ہے۔"

اسلامی انقلابی کہتا ہے:

"قربانی بھی دیں گے اور اپنی competence بھی بڑھائیں گے تاکہ قربانی مؤثر بنے۔"

ملنگی کہتا ہے:

"ہمیں luxury نہیں چاہیے۔"

اسلامی انقلابی کہتا ہے:

"Luxury نہیں چاہیے، لیکن mission کے لیے بہترین ممکنہ quality ضرور چاہیے۔"

حقیقی اسلامی انقلابی پروفیشنل کی جامع تصویر

حقیقی اسلامی انقلابی professional ظاہری طور پر سادہ اور باطن میں انتہائی sophisticated ہو سکتا ہے۔ وہ عام لباس پہن سکتا ہے مگر اس کی thinking strategic ہو سکتی ہے۔ اس کے پاس مہنگا دفتر نہ ہو مگر اس کا information system مضبوط ہو سکتا ہے۔ وہ ذاتی نمود سے دور ہو سکتا ہے مگر institutional communication بہترین رکھ سکتا ہے۔ وہ کم

وسائل میں کام کر سکتا ہے مگر ہر resource کا حساب رکھتا ہے۔ وہ boss کے سامنے خوشامد نہیں کرتا مگر ادارے کے اصولوں کا احترام کرتا ہے۔ وہ senior کا ادب کرتا ہے مگر حق بات کہنے سے نہیں ڈرتا۔ وہ junior سے محبت کرتا ہے مگر merit اور accountability کو قربان نہیں کرتا۔ وہ عہدے کا طلبگار نہیں مگر ذمہ داری ملنے پر اعلیٰ ترین معیار پیش کرتا ہے۔ وہ اپنی ذات کو نمایاں نہیں کرتا مگر اپنے ادارے کے mission کو نمایاں کرنے میں عار محسوس نہیں کرتا۔

اس کی سادگی کمزوری نہیں، اس کی discipline سخت گیری نہیں، اس کی professionalism دنیا پرستی نہیں، اس کی sophistication اشرافیت نہیں، اس کی ambition خود پرستی نہیں اور اس کی انقلابی وابستگی انتظامی بے نظمی نہیں۔

یہی وہ توازن ہے جو اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کو محض ایک "لباس"، "اسٹائل" یا "گروہی شناخت" سے نکال کر ایک مکمل ادارہ جاتی تہذیب بناتا ہے۔

آخر کار اصل سوال یہ نہیں کہ ادارے کے لوگ کتنے سادہ دکھائی دیتے ہیں۔ اصل سوال یہ ہے کہ وہ کتنے ذمہ دار، کتنے باصلاحیت، کتنے منظم، کتنے دیانت دار، کتنے انسان ساز اور اپنے مقصد کے لیے کتنے مؤثر ہیں۔

اگر سادگی کے نتیجے میں ادارہ کم خرچ، مضبوط، منظم، باوقار، خود کفیل، علم پر مبنی اور زیادہ مؤثر بنتا ہے تو یہ اسلامی انقلابی زہد ہے۔

لیکن اگر سادگی کے نام پر معیار گرے، نظم ختم ہو، accountability کمزور ہو، documentation ختم ہو، competence کی جگہ نیک نیتی لے لے، planning کی جگہ توکل کا غلط تصور آجائے اور ادارہ شخصیات کے مزاج کا محتاج ہو جائے تو یہ اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم نہیں؛ یہ ملنگی پن کی ادارہ جاتی شکل ہے۔

اسلامی انقلاب کو صرف مخلص افراد نہیں چاہئیں؛ اسے مخلص، ماہر، منظم، صاحبِ کردار، خود احتساب اور اعلیٰ معیار کے افراد چاہئیں۔ اور اسے صرف جذباتی کارکن نہیں چاہئیں؛ اسے ایسے professional مجاہد چاہئیں جو اپنے شعبے میں اتنے ماہر ہوں کہ وہ استعمار کے بنائے ہوئے sophisticated systems کو سمجھ بھی سکیں، ان کا متبادل بھی بنا سکیں اور ایک زیادہ عادلانہ، انسانی اور الٰہی تہذیب کے لیے نئے ادارے بھی قائم کر سکیں۔

اسلامی انقلابی پروفیشنل ازم کا ideal دراصل یہ ہے: زہد میں سادگی، فکر میں گہرائی، علم میں وسعت، عمل میں مہارت، نظم میں مضبوطی، کردار میں پاکیزگی، قیادت میں خدمت اور مقصد میں انقلاب۔